Avril Mai 2015 - n°154

NOUVELLES Sociales

Edito

L'actualité nationale reste dense dans le domaine social avec la publication de plusieurs rapports au gouvernement :
- Le rapport sur la lutte contre la discrimination dans l'entreprise qui entérine la suppression du CV anonyme, mesure prévue par la loi mais jamais entrée en vigueur ;
- le rapport sur l'aptitude médicale du fait d'une raréfaction des médecins du travail ;
- le rapport de la mission « Sirugue Huot » remis au Premier Ministre et portant mesures de simplification et de sécurisation juridique du dispositif « pénibilité ».

Le projet de loi relatif à la modernisation du dialogue social prend en compte un certain nombre de mesures sur la pénibilité et sur la lutte contre les discriminations et devient, à l'instar d'autres lois précédentes, une loi fourre-tout complexifiant, à nouveau, le droit du travail. Plus de 500 amendements ont été déposés à l'Assemblée Nationale sur ce projet de loi qui contenait initialement 28 articles. Autant dire que le projet de loi déposé par le gouvernement se trouve complétement dénaturé par rapport à sa version initiale. Alors que notre pays a besoin de stabilité et de simplification réglementaire, sous couvert de réformes, le pouvoir politique adopte une attitude schizophrène dans la production de normes, perdant de vue l'objectif essentiel de favoriser la croissance des entreprises.

La réforme des retraites est un autre sujet de préoccupation que nous devons avoir à l'esprit. Alors que la réforme des retraites de base adoptée le 20 janvier 2014 devait garantir l'équilibre des régimes de base jusqu'en 2040, le conseil d'orientation des retraites vient de publier son rapport annuel montrant que le régime est loin de l'équilibre des retraites. C'est sans compter la négociation sur les retraites complémentaires en cours qui montre que des mesures urgentes sur l'allongement de la vie professionnelle sont nécessaires avec un épuisement des réserves à court et moyen terme suivant les régimes.

L'ensemble des mesures qui sont prises ou qui devront être prises ne permet pas de dégager une ligne directrice claire dans l'action politique. Ceci est regrettable si l'on veut restaurer la confiance des entrepreneurs et créer une dynamique positive favorable à la croissance de notre économie.

Laurent SELLES

SOMMAIRE

Informations interprofessionnelles
› Modernisation du dialogue social : adoption du projet de loi — *Page 2*

Informations professionnelles
› Réunion paritaire du 23 avril 2015 : poursuite des négociations sur la réécriture à droit constant de la CCNIC — *Page 3*
› Réunion paritaire du 28 mai 2015 : négociation sur la reconnaissance des CQP dans les classifications — *Page 4*

Lois, Jurisprudence
› Les mesures annoncées pour l'emploi dans les TPE-PME — *Page 4*
› Rappel sur la portabilité légale de la prévoyance au 1er juin 2015 — *Page 5*
› Plafonnement de l'indemnité pour violation du statut protecteur — *Page 6*
› Contrat de sécurisation professionnelle : agrément de la convention — *Page 7*

Le point sur
› Pénibilité : remise du rapport concluant la mission « Sirugue-Huot » — *Page 8*

Nouvelles Sociales
Lettre électronique réalisée par le département Social, Emploi, Formation de l'UIC
Votre contact : abiard@uic.fr
Union des Industries Chimiques – Union de Syndicats professionnels régie par la loi de 1884
Le Diamant A - 14, rue de la République – 92909 Paris La Défense Cedex
Tél : 01 46 53 11 00 - Fax : 01 46 96 00 59 - www.uic.fr
Directeur Général et directeur de la publication : Jean Pelin
Responsable de la rédaction : Laurent Selles
Paru en 2015

➔ INFORMATIONS INTERPROFESSIONNELLES

• MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL : ADOPTION DU PROJET DE LOI

A l'issue de la négociation interprofessionnelle portant sur la modernisation du dialogue social, qui s'est soldée par un échec en janvier 2015, le gouvernement a repris la main sur le sujet et a élaboré un projet de loi (dit Rebsamen) portant sur ce thème[1].

Le texte a été adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, à 301 voix contre 238 (13 abstentions) le 2 juin dernier. Il sera ensuite discuté au Sénat dès le 22 juin, l'objectif étant d'aboutir à une adoption définitive avant la fin de la session extraordinaire de juillet.

Près de 500 amendements avaient été déposés sur les 28 articles de ce projet. Néanmoins, de nouvelles contraintes pour les entreprises figurent dans le texte adopté par l'Assemblée nationale. Les Medef territoriaux ont d'ailleurs rédigé une lettre ouverte intitulée « *Halte au massacre des TPE* » pour dénoncer les dispositions du texte, qui alourissent les obligations pesant sur les entreprises et complexifient leur situation.

• Commissions paritaires régionales

Le texte prévoit une représentation des salariés des TPE (moins de 11 salariés) via la création de commissions régionales paritaires. Ces dernières, qui ne devaient avoir à l'origine qu'un rôle de conseil et d'information, se sont vu attribuer de nouvelles compétences telles qu'un rôle de médiation entre les salariés et les employeurs, ainsi qu'un droit d'entrée dans les entreprises. Dans ce cas de figure, l'accord de l'employeur est requis, néanmoins il devra justifier son refus le cas échéant. La crainte légitime des TPE est que cette nouvelle contrainte constituera une source de contentieux quant aux motifs de refus invoqués par l'employeur.

• Regroupement des institutions représentatives du personnel (IRP)

Cette instance a vocation à regrouper, au sein de la délégation unique du personnel des entreprises de moins de 300 salariés, les IRP telles que les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans le cadre de la délégation unique du personnel, ces IRP conservent l'ensemble de leurs attributions et leur existence n'est pas remise en cause en tant que telle.

Concernant les entreprises de 300 salariés et plus, une instance unique de représentation peut être mise en place par accord d'entreprise.

• Négociation sans délégué syndical et commission paritaire de validation (CPV)

La possibilité de négocier sans délégué syndical est étendue à toutes les entreprises de plus de 200 salariés, étant entendu que l'obligation de passer par un salarié mandaté subsiste.

Par ailleurs la CPV, dont la suppression figurait dans le texte initial, a été maintenue par un amendement adopté le 19 mai 2015 à l'Assemblée nationale. Le texte voté le 2 juin 2015 maintient également la suppression du délai de validation tacite de quatre mois (délai au-delà duquel un accord d'entreprise transmis à la CPV et n'ayant pas donné lieu à une décision de cette dernière est réputé validé).

• Négociation – consultation

Les 17 obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise sont remplacées par trois grands axes :

- rémunération et temps de travail,
- emploi,
- qualité de vie au travail.

Concernant ce dernier point, l'article L. 2242-8 du Code du travail prévoit désormais une négociation annuelle obligatoire comprenant un volet sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, ainsi qu'un second portant sur la discrimination et l'égalité

[1] Voir également sur ce sujet l'article « *Fin de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social* », Nouvelles Sociales n° 152, Novembre – décembre 2014 / janvier 2015, et l'article « *Modernisation du dialogue social : de la négociation au projet de loi*», Nouvelles Sociales n° 153, Février – mars 2015.

professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment en matière de recrutement, d'emploi, d'avancement de carrière et d'accès à la formation professionnelle).

A noter : le texte renforce également l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en créant une nouvelle rubrique dans la base de données unique, ou encore en instaurant des experts de l'égalité entre les femmes et les hommes auxquels les comités d'entreprise pourront faire appel.

- **Abaissement des seuils pour la nomination d'administrateurs salariés**

Le seuil d'effectif de 5000 salariés, au-delà duquel la nomination de salariés au conseil d'administration de l'entreprise est obligatoire, est abaissé à 1000. De plus, le nombre d'administrateurs salariés est augmenté et est fixé à deux.

- **Compte personnel d'activité**

Le texte prévoit la création, au 1er janvier 2017, du compte personnel d'activité permettant à chaque personne de rassembler tous « *les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel* » acquis tout au long de sa vie professionnelle.
A cette fin, une concertation sera ouverte par les partenaires sociaux avant le 1er décembre 2015, et un rapport sera présenté au Parlement par le gouvernement avant le 1er juillet 2016.

- **Reconnaissance du burn-out**

L'inscription du burn-out pourra éventuellement être reconnu comme étant une maladie d'origine professionnelle dans certains cas. Un rapport sera remis par le gouvernement quant à sa prise en compte spécifique.

- **Pénibilité**

La suppression de la fiche de prévention des expositions a été supprimée (voir également dans ce numéro l'article « *Pénibilité : remise du rapport concluant la mission "Sirugue – Huot"* »).

Contacts :
Laurent Selles, lselles@uic.fr
Alexandra Biard Plessis, abiard@uic.fr
Aurélie Rafa, arafa@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Négociations interprofessionnelles

➔ INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

- **REUNION PARITAIRE DU 23 AVRIL 2015 : POURSUITE DES NEGOCIATIONS SUR LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE LA CCNIC**

Dans le cadre du projet de réécriture à droit constant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC), les partenaires sociaux se sont réunis le 23 avril 2015.

Cette réunion paritaire avait pour objectif de dégager un consensus sur certains points bloquants, susceptible de permettre aux partenaires sociaux de poursuivre le travail engagé depuis plusieurs mois. Les échanges ont notamment porté sur la méthode mise en œuvre et la définition même du toilettage à droit constant de la convention collective.

Les partenaires sociaux de la branche ont prévu de se revoir d'ici le mois de septembre 2015 lors d'une prochaine réunion paritaire afin d'envisager une évolution de la méthode engagée et permettre au groupe de travail paritaire institué dans ce cadre, de poursuivre l'examen des différents chapitres thématiques.

L'enjeu de ces négociations est à terme de disposer d'une convention collective plus lisible de nature à écarter les difficultés d'interprétation et de favoriser son attractivité.

Contacts :
Laurent Selles, lselles@uic.fr
Alexandra Biard Plessis, abiard@uic.fr
Aurélie Rafa, arafa@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Droit du travail
- le sous-thème : Accords collectifs

- **REUNION PARITAIRE DU 28 MAI 2015 : NEGOCIATION SUR LA RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) DANS LES CLASSIFICATIONS**

Comme il avait été prévu dans l'accord du 26 novembre 2014 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux se sont rencontrés le 28 mai 2015 afin d'examiner « le dispositif de classification au regard des CQP des Industries Chimiques ».

Le CQP est une certification validant les savoir-faire tout au long d'un parcours professionnel et attestant qu'un salarié possède les compétences pour exercer le métier visé par le CQP. Douze CQP des industries chimiques ont été créés par la commission nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche depuis 2011 et concernent les métiers de la fabrication, de la maintenance, du conditionnement et de la logistique.

L'UIC a proposé aux organisations syndicales, par voie d'accord, une transcription dans la classification de la convention nationale des Industries Chimiques, des CQP en tenant du niveau de diplômes auquel correspond le CQP. L'UIC a rappelé qu'il n'était pas question de rentrer dans le dispositif des « automatismes » comme cela existe pour les diplômes de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur.
Alors que certaines d'entre elles souhaitent cette évolution du coefficient, d'autres demandent la mise en place d'une prime d'obtention du CQP. Sur ces deux points, l'UIC a précisé qu'il n'était pas dans ses intentions de prévoir différents coefficients pour un même CQP et que ce dispositif devait s'intégrer dans le cadre de la réforme professionnelle qui prévoit notamment, à travers l'entretien professionnel, une réflexion à mener sur le parcours des salariés et leur évolution professionnelle (intégrant l'évolution salariale et en termes de classification).

Un projet d'accord sera adressé aux organisations syndicales afin d'être étudié lors de la réunion paritaire plénière du 24 juin prochain.

Contacts :
Laurent Selles, lselles@uic.fr
Alexandra Biard Plessis, abiard@uic.fr
Aurélie Rafa, arafa@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Droit du travail
- le sous-thème : Accords collectifs

➔ LOIS, JURISPRUDENCE

- **LES MESURES ANNONCEES POUR L'EMPLOI DANS LES TPE-PME**

Manuel Valls vient d'annoncer une *série de mesures "pour l'emploi dans les TPE et PME"* :

Embauche :
Une aide de 4000 euros à la première embauche. Cette mesure sera mise en œuvre par décret.

Contrat de travail *:*
- Un assouplissement du mode de calcul de la période de 2 mois pour rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage (avec la prise en compte de la seule durée de présence effective) ;
- L'autorisation de deux renouvellements des CDD et des contrats d'intérim.

Ces mesures feront l'objet d'un amendement au projet de loi sur le dialogue social.

Indemnités de licenciement :
- L'encadrement du montant des indemnités prononcées pour les licenciements dénués de cause réelle et sérieuse (sauf : discrimination, non-respect de l'égalité professionnelle, harcèlement, harcèlement sexuel, témoignage de corruption, femme enceinte, accident du travail ou maladie professionnelle, aptitude/inaptitude, salarié protégé et droit de grève). Un barème est proposé :

- Entreprise d'au moins 20 salariés :
  - Salarié de moins de 2 ans d'ancienneté : maxi 1/6e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
  - Salarié entre 2 et 14 ans d'ancienneté : entre 4 et 10 mois ;

- A partir de 15 ans d'ancienneté : entre 4 et 20 mois.

- Entreprise de moins de 20 salariés :

- Salarié de moins de 2 ans d'ancienneté : maxi 1/12e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Salarié entre 2 et 14 ans d'ancienneté : entre 2 et 6 mois ;
- A partir de 15 ans d'ancienneté : entre 2 et 12 mois.

- Le vice de forme ne remettra plus en cause le caractère réel et sérieux du licenciement et fera l'objet d'une indemnisation du salarié forfaitaire d'un mois de salaire.

Ces mesures feront l'objet d'un amendement dans la loi pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques ("Macron").

Seuils sociaux :

- Un gel de l'effet des seuils d'effectifs jusqu'à 50 salariés constatés d'ici fin 2018 (absence de prélèvements fiscaux et sociaux supplémentaires au titre d'un franchissement de seuil) ;
- Le relèvement de tous les seuils de 9 et 10 salariés à 11 salariés (notamment formation professionnelle et versement transport) ;
- La simplification des méthodes de calcul des seuils et harmonisation.

Ces mesures feront l'objet de dispositions dans les PLF et PLFSS pour 2016.

Accords de maintien dans l'emploi :

- Un allongement de la durée possible des accords de maintien de l'emploi de 2 à 5 ans ;
- L'introduction d'une possibilité de révision ou de suspension de l'accord selon les modalités qu'il définira ;
- Le caractère sui generis du licenciement prononcé en cas de refus d'un salarié.

Ces mesures feront l'objet d'un amendement dans la loi pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques ("Macron").

Fraude au détachement :

- De nouvelles mesures contre les fraudes au détachement.

Elles feront l'objet d'un amendement dans la loi pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques ("Macron").

Cession d'entreprise :

- La simplification du droit d'information préalable des salariés, recentré sur les ventes d'entreprises, et non sur l'ensemble des cessions (y compris les cessions intra groupes) ;
- La sanction de la nullité de la vente de l'entreprise sera remplacée par une amende proportionnelle au prix de vente, afin de sécuriser les procédures de cession ;
- Les modalités d'information seront assouplies pour répondre aux situations où il est difficile d'informer les salariés (par exemple en cas de congé de longue durée de l'un d'entre eux).

Ces mesures feront l'objet d'un amendement dans la loi pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques ("Macron").

Contact :
Alexandra Biard Plessis, abiard@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Droit du travail
- le sous-thème : Réglementation du travail

• RAPPEL SUR LA PORTABILITE LEGALE DE LA PREVOYANCE AU 1ER JUIN 2015

Le Code de la sécurité sociale organise la portabilité légale des garanties de santé et de prévoyance à la suite de la rupture d'un contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'entrée en vigueur de ces dispositions a fait l'objet d'un aménagement par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

La portabilité légale au titre des garanties liées :

- aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité est en vigueur depuis le 1er juin 2014 ;
- au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité est entrée en vigueur le 1er juin 2015.

I- Conditions de la portabilité

Pour rappel, la portabilité bénéficie aux salariés dont la rupture du contrat, à l'exception de la faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs au sein de l'entreprise.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Le bénéfice de la portabilité est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

II- Information de la portabilité sur le certificat de travail

Depuis le 1er juin 2014, le certificat de travail doit comporter une information sur le maintien des garanties «santé». **A compter du 1er juin 2015, le certificat de travail doit également comporter une information sur le maintien des garanties *« prévoyance »*.**

Pour rappel, entre le 1er juin 2014 et le 31 mai 2015, le régime de la portabilité des garanties de prévoyance était fixé par l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Seules les entreprises couvertes par ce texte étaient donc concernées par cette obligation. Désormais toutes les entreprises sont tenues d'assurer la portabilité légale aux salariés en remplissant les conditions.

L'entreprise doit parallèlement informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

A noter : il n'existe pas de dispositif « prévoyance » dans les Industries Chimiques à ce jour. Pour autant, il convient de rappeler que l'UIC a conclu le 14 mars 2014 un accord sur la mise en place d'une couverture frais de santé ainsi qu'une offre labellisant les organismes assureurs Malakoff Médéric en décembre 2014. Pour plus d'informations, vous pouvez contacter votre UIC régionale. Par ailleurs, avant le 1er janvier 2016, il devra y avoir négociations en vue de permettre aux salariés ne bénéficiant pas d'une couverture collective obligatoire en matière de prévoyance (arrêt de travail, capitaux décès etc…) au niveau de la branche ou de l'entreprise d'accéder à une telle protection sociale.

Contact :
Alexandra Biard Plessis, abiard@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Droit du travail
- le sous-thème : Réglementation du travail

• PLAFONNEMENT DE L'INDEMNITE POUR VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR

L'employeur licenciant un salarié protégé sans avoir reçu d'autorisation de l'inspecteur du travail s'expose, lorsque ledit salarié ne souhaite pas être réintégré, au versement d'une indemnité pour violation du statut protecteur.

Concernant le montant de cette indemnité, il était habituellement calqué sur celui de la rémunération que le salarié aurait perçue pour la durée de la protection restant à courir (égale à la durée résiduelle du mandat augmentée de six mois de protection suivant l'expiration du mandat). Toutefois, lorsque la durée des mandats des délégués du personnel a été portée à quatre ans avec possibilité de la réduire à deux ans par accord collectif (loi du 2 août 2005, n°2005-882, et article L. 2314-27 du Code du travail), s'est posée la question de la durée des

mandats servant de base au calcul de l'indemnité due en cas de violation du statut protecteur.

A travers deux arrêts du 15 avril 2015 (Cass. soc., 15 avril 2015, n^{os} 13-24.182 et 13-27.211), la Cour de cassation a tranché cette question.

Dans la première hypothèse, il s'agissait d'une salariée déléguée du personnel, licenciée en l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail, qui aurait pu prétendre à une indemnisation basée sur une durée de 40 mois. La seconde espèce concernait une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, engendrant les mêmes effets que ceux d'un licenciement nul. La salariée ainsi évincée, également déléguée du personnel, avait sollicité une indemnité correspondant à 52 mois de rémunération.
Les employeurs respectifs de ces salariées se sont pourvus en cassation, et la Chambre sociale a partiellement cassé les décisions des cours d'appel.

En effet, selon la Cour de cassation, l'indemnité due en cas de violation du statut protecteur est plafonnée à 30 mois de salaire, soit une limite de deux ans correspondant à la durée minimale légale du mandat, augmentée de la période de protection de six mois dont bénéficient les anciens élus à l'expiration de leur mandat.

La Chambre sociale ne retient donc pas la durée de 54 mois (quatre ans de mandat et six mois de protection) et l'écarte au profit de la durée minimale pouvant être fixée par accord collectif. Ce faisant, elle unifie sa jurisprudence en la matière, dans la mesure où elle avait déjà retenu un plafond d'indemnité de 30 mois de salaire pour d'autres catégories de salariés protégés, comme le médecin du travail (avis Cass., 15 décembre 2014, n° M1470009) ou l'administrateur de mutuelle (Cass. soc., 1er juin 2010, n° 09-41.507). Ce n'est toutefois pas le cas des délégués syndicaux, dont l'indemnisation est plafonnée à 12 mois de salaire à compter de la rupture (Cass. soc., 1er octobre 2003, n^{o} 01-41.418).

Contact :
Aurélie Rafa, arafa@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Santé sécurité au travail

- **CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE : AGREMENT DE LA CONVENTION**

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été renouvelé par **l'accord national interprofessionnel (ANI) du 8 décembre 2014** (sur ce point, voir également l'article « *Contrat de sécurisation professionnelle : ANI du 8 décembre 2014* », Nouvelles Sociales n° 152, Novembre décembre 2014 – Janvier 2015).

Conclu pour une durée de deux ans, cet accord devrait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2016.

Son entrée en vigueur était conditionnée à la transposition de ses dispositions dans une convention agréée. C'est désormais chose faite : l'agrément de la nouvelle convention du 26 janvier 2015 a été acté par arrêté du 16 avril 2015 (NOR : ETSD1508229A, Journal Officiel du 23 avril 2015).

Dès lors, les dispositions de la convention sont applicables aux salariés concernés par une procédure de licenciement pour motif économique sous réserve que celle-ci ait été initiée à compter du 1er février 2015. La date d'engagement de la procédure à prendre en compte, définie par la convention du 26 janvier 2015 (article 31 §2) est, selon la procédure de licenciement engagée :

- Soit celle de la tenue de l'entretien préalable (article L. 1233-11 du Code du travail),
- Soit celle de la présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel (articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du Code du travail).

Contact :
Aurélie Rafa, arafa@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Droit du travail
- le sous-thème : Réglementation du travail

➔ LE POINT SUR…

- **PENIBILITE : REMISE DU RAPPORT CONCLUANT LA MISSION « SIRUGUE-HUOT »**

Instauré par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité[2] (C3P) est entré en vigueur le 1er janvier 2015.
La mission « Sirugue – Huot », constituée d'un député et d'un chef d'entreprise, avait pour objectif de formuler des propositions de simplification et de sécurisation de la mise en œuvre du C3P. La remise du rapport de cette mission au Premier ministre, initialement prévue pour fin juin, s'est faite le 26 mai 2015.

Le rapport « Sirugue – Huot » dresse un état des lieux du dispositif et recense une douzaine de propositions d'évolution, suivant trois axes :

1. Articulation du dispositif avec les démarches de prévention de la pénibilité

- *Intégrer un recensement des groupes homogènes d'exposition au volet pénibilité du document unique d'évaluation des risques (DUER)*

Un tableau permettrait de croiser les postes avec les facteurs de pénibilité, et ainsi de recenser les postes situés au-dessus des durées d'exposition et/ou des seuils de pénibilité.

- *Identifier des groupes homogènes d'exposition grâce à ce volet*

Le but est de faciliter la déclaration d'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité. Ce volet devra donc être élaboré en cohérence avec les accords de branche étendus ou les modes d'emplois de branche, qui seront opposables.

- *Inciter financièrement les entreprises à s'impliquer dans la démarche de prévention en accordant des aides aux TPE et PME*

La création d'une aide pour les entreprises de moins de 50 salariés permettrait de financer :

- Soit un support technique extérieur (par exemple, pour la mise en place du DUER et notamment du volet pénibilité),
- Soit le développement d'actions de prévention de la pénibilité.

La possibilité de mettre en place un système de bonus-malus, qui permettrait d'équilibrer les coûts du dispositif, est également à l'étude.

- *Accompagner les entreprises dans la démarche de prévention, en mobilisant l'administration sociale*

Le rapport préconise un accompagnement des employeurs par l'administration, avec un développement des aides et services apportés par les CARSAT, les DIRECCTE (conseil aux entreprises, publications de guides,…), l'INRS (développement d'outils informatiques par exemple), les services de santé au travail et les cabinets de conseil, ainsi que la mise en place d'outils :

- Un site internet à visée informative est ouvert depuis le 3 novembre 2014 : www.preventionpenibilite.fr ;
- Un numéro de téléphone est disponible, depuis la même date, afin d'apporter des éléments de réponse aux questions sur le dispositif : le 3682 ;
- Un espace personnel, permettant la gestion et le suivi du dispositif, sera mis en ligne pour les salariés en 2016 et pour les employeurs en 2017.

2. Sécurisation juridique du C3P

- *Sécuriser le dispositif via des accords de branche étendus et des « modes d'emploi » (ou référentiels) de branche homologués, permettant de déterminer l'exposition des travailleurs à partir de situations types d'exposition*

Ces dispositifs existent mais ne sont pas opposables, le rapport préconise donc une homologation ministérielle après avis du COCT et expertise de l'INRS.

[2] Voir également sur ce sujet les articles « *Le point sur le compte personnel de prévention de la pénibilité* », Nouvelles Sociales n° 149, Mars – avril – mai 2014, et « *Mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : où en est-on ?* », Nouvelles Sociales n° 153, Février – mars 2015.

- *Prévoir l'opposabilité de ces textes*

L'homologation du mode d'emploi ou de l'accord sera susceptible de recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif.

Par ailleurs, l'employeur ayant appliqué le mode d'emploi de branche ne pourra se voir appliquer ni des majorations de retard, ni des pénalités financières.

Ces modes d'emploi pourront contenir les rubriques suivantes :

- Situations types ou groupes homogènes d'exposition susceptibles d'être exposés à la pénibilité,
- Situations types ou groupes homogènes d'exposition correspondant aux durées et seuils de pénibilité après application des mesures de prévention,
- Mesures de prévention permettant d'éviter l'exposition au-delà des durées et seuils de pénibilité,
- Autres mesures : mise à disposition de l'employeur d'un outil informatique pour établir le diagnostic, gérer le suivi…

- *Limiter le risque contentieux*

La piste avancée pour limiter le risque contentieux pesant sur les employeurs serait de réduire :

- Le délai de contrôle des caisses de 5 à 3 ans ;
- Le délai d'action pour le salarié de 3 à 2 ans. Toutefois, ce délai ne devrait courir qu'à compter du 30 juin de l'année suivant celle correspondant à l'acquisition des points.

- *Préciser que la déclaration de l'exposition par l'employeur ne saurait engendrer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat*

L'exposition aux facteurs de pénibilité ne constitue pas en soi une preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, ni d'une quelconque faute inexcusable de sa part. Selon le rapport, il serait pertinent d'inscrire cette précision dans la loi compte tenu de la fluctuation de la jurisprudence sur ce point.

3. Simplification du dispositif, notamment au niveau des seuils d'exposition et des formalités déclaratives

- *Supprimer la fiche d'exposition et la remplacer par une simple déclaration via le logiciel de paie*

La suppression de la fiche d'exposition au profit d'une simple déclaration via le logiciel de paie, qui avait été demandée par l'UIC lors de son audition, a été préconisée par le rapport. L'employeur déclarerait les expositions une fois par an à la CNAV/CARSAT via le logiciel de paie, dans le cadre de la DADS/DSN.
Ainsi, le salarié recevrait un seul document de ces organismes, précisant les facteurs de pénibilité et la durée d'exposition chez chacun de ses employeurs, ainsi que le nombre de points acquis à ce titre.

- *Revoir la définition des seuils pour certains facteurs*

- Sur les agents chimiques dangereux, le rapport recommande d'accéder à plusieurs demandes, à l'exception de celle qui concerne les CMR présumés, et en fixant la garantie d'exposition à 20% de la VLEP. Il préconise également de préciser que les émissions de poussières et de fumées sont concernées.
- Sur les manutentions manuelles de charges, la principale proposition consiste à retenir 120 jours de manutention importante, soit 40 lever-porter ou 40 tirer-pousser par jour, ou 7,5 t par jour.
- Sur le bruit, le rapport émet la proposition de passer de 80 à 81dB (soit l'intensité, sous EPI, correspondant à une exposition ambiante de 85dB).
- Sur le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes, le rapport ne recommande pas expressément l'exclusion du cumul de ces facteurs. Pour les salariés débutant à 4 heures du matin, la seule solution

avancée est la modification de leur horaire, ce qui est peu satisfaisant. Néanmoins, le gouvernement pourrait interdire ce cumul par décret ; il convient donc d'être vigilant quant aux textes à venir.

- Sur les autres critères, des précisions peuvent être apportées, par exemple par circulaire pour le travail répétitif.

- *Mettre en place une doctrine administrative afin de consolider les réponses aux questions en suspens*

Concernant les intérimaires, le rapport recommande qu'il soit précisé par circulaire que la déclaration via la DADS puisse être décalée dans le temps et que les URSSAF et CARSAT fassent preuve de tolérance.
En revanche, aucune recommandation particulière n'est émise quant au sort des salariés en longue absence, des salariés expatriés,…

- *Assouplir la mise en œuvre du dispositif*

Il est préconisé de ne pas opérer de contrôle administratif spontané au cours des deux premières années de mise en œuvre du dispositif.

A noter : l'entrée en vigueur des six facteurs de pénibilité restants est décalée au 1er juillet 2016. Néanmoins, pour ne pas pénaliser les salariés concernés en 2016, ceux-ci bénéficieront pour le second semestre 2016 des points équivalent à une année entière.

L'UIC poursuit sa mobilisation sur ce sujet, afin d'offrir aux entreprises de la branche un cadre juridique sécurisé.

Contact :
Laurent Selles, lselles@uic.fr
Aurélie Rafa, arafa@uic.fr
Cet article est disponible dans la base documentaire du site www.uic.fr, en recherche avancée sous :
- le thème : Droit du travail
- le sous-thème : Réglementation du travail